

тактика управления качеством образования: Метод. пособие / В.Н. Нуждин, Г.Г. Кадомцева, Е.Р. Пантелеев, А.И Тихонов. – Иваново: ОМТ МИБФ, 2003. – 170 с. 10. Педагогика: Учебник / Под ред. Ю.К. Бабанского. – М. : Просвещение, 1983. – 608 с. 11. Подласый И.П. Педагогика: Новый курс: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений: в 2 кн. / И.П. Подласый. – М. : ВЛАДОС, 2001. – Кн. 1 : Общие основы. Процесс обучения. – 576 с. 12. Талызина Н.Ф. Теоретические основы контроля в учебном процессе / Н.Ф. Талызина. – М.: Знание, 1983. – 96 с. 13. Харламов И.Ф. Педагогика: Учеб. пособие. 2-е изд. перераб. и доп. / И. Ф. Харламов.– М. : Высш. школа, 1990. – 576 с. 14. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе: Учеб. пособие для вузов / Д.В. Чернилевский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 437 с. 15. Якунин В.А. Обучение как процесс управления: Психологические аспекты / В.А. Якунин. – Л. : Изд-во Ленинградского университета, 1988 – 160 с.

Ланских М. В.

НИУ «БелГУ»

ФОРМИРОВАНИЕ У РУКОВОДИТЕЛЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОДХОДА К РЕШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ: СОВРЕМЕННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

В современных условиях, особенностью которых является бурное развитие экономической жизни общества и расцвет деловой активности, деятельность руководителя характеризуется особой сложностью и многоплановостью. Для эффективного выполнения профессиональной деятельности, заключающейся в разработке стратегии развития организации, в построении ее целей и поиска эффективных путей их достижения, личность руководителя должна обладать особым типом, стилем мышления, для которого характерны высокая скорость обработки получаемой информации, высокоразвитые способности к анализу и синтезу, нестандартность принимаемых решений. Этот особый тип мышления называют творческим [1]. Его главной особенностью является хорошо развитое творческое воображение и интуиция, т.е. мыслительная деятельность, осуществляемая как бы «на краю» сознания. Именно творческое воображение позволяет руководителю на

основе жизненного опыта, накопленных знаний и наблюдений мысленно представлять ситуации, поступки и поведение людей. Интуиция же особенно важна в процессе принятия управленческих решений, учитывая то, что они принимаются при дефиците времени, часто недостатке информации и отмене не подлежат [2].

Можно сказать, что руководители – это тот особый по интеллекту, творческому потенциалу социальный слой, к которому по праву можно отнести талантливых профессионалов в области управления. Этот тонкий социальный слой элиты является мощным катализатором поступательного творческого роста нации, и, по мнению Ю. Завальского, достаточно хотя бы 1 % элиты, чтобы обеспечить прогресс нации.

Бертила Торекуля (автор книг о представителях мирового бизнеса) отмечал, что основой для достижения успеха любой организации является личность руководителя, его отношение к своей деятельности: «Успешная компания образуется на основе страсти ее создателя, даже одержимости. Надо стараться всегда подходить к процессу творчески. Отсутствие творческого подхода в компании любого бизнеса приводит к тому, что он перестает развиваться. Проблема большинства компаний – растущая бюрократизация всех процессов. Но, с другой стороны, именно в преодолении каких-либо преград и разрешении проблем заложены возможности для творчества, которое дает новый толчок развитию бизнеса».

Мы считаем, творчеством в данном контексте является поиск нестандартных идей и их решений, новых и оригинальных подходов, разработка и использование собственных приемов и методов, новых форм деятельности.

Творчество в управлении должно опираться на научные знания. Однако наука дает лишь общие положения, подходы, принципы и методы. Одного лишь знания научных положений недостаточно для эффективного управления. Необходимо умение использовать их в конкретной ситуации, учитывая специфические особенности организации, условия и факторы, влияющие на ее функционирование. А такое умение зависит от накопленного мастерства и способностей руководителя [3].

Сформировать у руководителя творческий подход к решению профессиональных задач можно с помощью современных педагогических технологий обучения.

Под педагогическими технологиями понимается «процесс создания адекватной в соответствии с потребностями и возможностями личности и общества теоретически обоснованной учебно-воспитательной системы социализации, личностного и профессионального развития и саморазвития человека в образовательном учреждении, которая, в результате упорядоченных профессиональных действий педагога, при оптимальности ресурсов и усилий всех участников образовательного процесса, гарантировано обеспечивает эффективную реализацию сознательно определенной образовательной цели и возможность оптимального воспроизведения процесса на уровне, отвечающем уровню педагогического мастерства педагога» [4, с.85].

Современные педагогические технологии существенно влияют на процесс обучения и повышают его эффективность, а целью их внедрения является не просто накопление определенного объема знаний и умений у обучающихся, но и постоянное обогащение их опытом творчества и формирование в них творческой личности, способной самореализовываться и быть конкурентоспособной в современных условиях.

Остановимся на некоторых педагогических технологиях, формирующих у руководителя творческий подход к решению профессиональных задач.

В первую очередь необходимо отметить такой специфический вид обучающей технологии для руководителей, как *«управленческий поединок»*. Данная технология была разработана директором Таллиннской школы менеджеров В. Тарасовым.

Управленческий поединок представляет собой игровую технологию, которая позволяет отрабатывать механизмы и приемы управления.

Игра «управленческий поединок»:

- позволяет понять наработанные годами стереотипы поведения, мешающие человеку достигать более высокого профессионального уровня;
- учит сохранять взаимоотношения, не конфликтовать с людьми, уважать и понимать позицию другой стороны;
- развивает умение прогнозировать поведение оппонента;
- приобрести навыки создания собственной технологии подготовки к переговорам, что позволяет чувствовать себя уверенно в сложных ситуациях и др.

Наиболее известными являются такие управленческие поединки, соответствующие какой-либо определенной ситуации, или качеству руководителя, или тому, что он должен знать и уметь делать (например, проведение совещания, делегирование полномочий), как «Игра в менеджера», «Игра в бизнес», «Игра в успех», «Игра в лидера», «Игра в совещание», «Игра в ответственность» и другие.

Среди технологий, направленных на формирование у руководителя творческого подхода к решению профессиональных задач, можно выделить *ролевую и деловую игру*. Особенностью ролевых игр является воссоздание предметного и социального содержания профессиональной деятельности, которая достигается благодаря игровому имитационному моделированию и решению профессионально-ориентированных ситуаций. В подобных игровых ситуациях становится возможным формирование умений ролевого поведения, связанного с выполнением определенных профессиональных обязанностей, а также привитие и воспитание таких моральных качеств, как вежливость, внимательность, дисциплинированность, организованность, толерантность, ответственность и т.д. [5].

Деловая игра является своеобразной формой моделирования реальной профессиональной деятельности, имитацией конкретных ситуаций, направленных на решение административных, производственных и других задач. Именно в процессе деловой игры можно «проиграть» реальную профессионально-производственную ситуацию с включенными специально в ее процесс типовыми ошибками, подвергнув их в дальнейшем многоплановому анализу с целью предотвращения повторения этих ошибок в реальной действительности.

Еще одна технология формирования у руководителей творческого подхода к решению профессиональных задач – это ситуационный метод, известный как *кейс-метод* (case-study method – метод анализа конкретных ситуаций). Анализ конкретных ситуаций с вопросами, что и представляется собой этот метод, дает возможность закрепить теоретические знания и показать, каким образом они используются в управленческой практике.

Данный метод предусматривает индивидуальную работу с кейсами, дискуссии в группах, представление разработанных вариантов решений и их обсуждение.

У метода анализа конкретных ситуаций существуют как достоинства (развитие необходимых способностей, приобретение таких

качеств как самостоятельность, инициативность, умение осуществлять поставленные перед собой цели и т.д.), так и недостатки, а скорее, как утверждают ведущие специалисты – проблемы, связанные с его использованием: недостаточность оборудованности аудиторий, некоторая неадаптация кейсов под нашу ситуацию и, как следствие, отстраненность их от действительности.

Следующим специфическим методом формирования у руководителей творческого подхода к решению профессиональных задач является *тренинг*. Тренинг рассматривает как «средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия» [6, с. 9].

Тренинги, проводимые для руководителей, позволяют им получить знания о самом себе, то есть о своих сильных и слабых сторонах; сформировать умения более эффективного использования своего времени; усовершенствовать личностные и деловые качества; привить навыки и умения управления своим поведением для регуляции эмоционального состояния, повышения скорости усвоения и переработки информации, а также повышения стрессоустойчивости в конфликтных ситуациях и др.

На сегодняшний день тренинги разделяют на три группы: тренинги по управлению, взаимодействию и отработке конкретных деловых навыков. Первые две группы помогают выявить и исправить слабые стороны руководителя. Например, тренинговая программа «Стратегическое управление в условиях изменений» позволяет руководителям высшего звена научиться вырабатывать стратегию организации, пути ее достижения. Тренинговые программы для руководителей среднего и низового звена посвящены более частным вопросам: управлению проектами, проблемам найма персонала и его мотивации.

Последняя, третья группа, направлена на развитие деловых качеств у руководителя. Важнейшим из них является чувство личной ответственности за свои действия и принимаемые решения. А.С. Пономарев и Н.К. Чеботарев подчеркивают в связи с этим, что «центральной задачей профессиональной подготовки будущих руководителей в системе высшего образования должно стать не просто воспитание у них ответственности за принятые решения, за результа-

ты и последствия их реализации, но и осознание ими потребности в повышенной ответственности, обусловленной постоянным усложнением содержания и характера управленческой деятельности и условий функционирования организаций» [7, с. 166]. Например, умению планировать время посвящены тренинговые программы по тайм-менеджменту; навыкам проведения телефонных переговоров, принятия делегаций – тренинговые программы по деловому этикету и т.д.; умению преодолевать стрессы и рационально использовать силы – тренинговые программы по стресс-менеджменту и т.д.

Таким образом, на сегодняшний день существует достаточно большое количество педагогических технологий, которые помогут усовершенствовать и развить у руководителя деловые качества, необходимые в профессиональной деятельности; сформировать умения творчески применять накопленный опыт, знания и интуицию на практике; в каждой конкретной ситуации правильно выбирать свой стиль и гибко менять его при необходимости и др. Главное в данной ситуации – понимание и осознание руководителем необходимости непрерывного саморазвития и самосовершенствования на протяжении всей профессиональной деятельности.

Список литературы: 1. Кнорринг В.И. Искусство управления: Учебник. – М.: Издательство БЕК, 1997. – 288 с. 2. Урбанович А.А. «Практическая психология» – Минск: Харвест 2003. 3. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления – Москва: Норма, 2001. 4. Сисоєва С.О. Педагогічні технології творчого розвитку особистості: проблеми і суперечності // Матеріали Міжнародної наукової конференції «Творча особистість у системі неперервної професійної освіти». – Харків: ХДПУ. – 2000. – С. 84–90. 5. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 285 с. 6. Петровская Л.А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. – М., 1982. – 208 с. 7. Пономарьов О.С., Чеботарьов М.К. Відповідальність в системі професійної компетентності фахівця. – Харків: Підручник НТУ «ХП», 2012. – 220 с.